Rätten att inte vara uppkopplad: undersökning av företags rutiner

Inledning

Digital teknik har gjort det möjligt för många arbetstagare att utföra sitt arbete när som helst och var som helst, med de fördelar och nackdelar som detta innebär. De potentiella fördelarna omfattar större självständighet, bättre balans mellan arbete och privatliv, förbättrad produktivitet och miljöfördelar. Den ständiga uppkoppling som möjliggörs av IKT-baserade mobila enheter kan emellertid utgöra en risk för hälsan och välbefinnandet, och även orsaka en konflikt mellan arbetsliv och privatliv kopplad till längre arbetstider och till att gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut.

Med anledning av detta problem har det framförts krav på en ”rätt att inte vara uppkopplad”, inte minst i samband med den betydande ökningen av distansarbete under covid-19-pandemin. Eurofound definierar detta som rätten för arbetstagare att koppla bort arbetet och avstå från att delta i arbetsrelaterad elektronisk kommunikation, såsom e-post eller andra meddelanden, utanför arbetstid (ordboken om förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, European Industrial Relations Dictionary). På grundval av fallstudier av texter på sektors- och företagsnivå som innehåller rätten att inte vara uppkopplad görs i denna studie en bedömning av genomförandet av rätten att inte vara uppkopplad och av beläggen för dess inverkan på arbetstagarnas hälsa, välbefinnande och balans mellan arbetsliv och privatliv.

Sammanhang

För närvarande finns det ingen EU-lagstiftning som specifikt behandlar rätten att inte vara uppkopplad, även om ett antal rättsakter berör närliggande frågor, till exempel arbetstidsdirektivet, ramdirektivet om arbetsmiljö, direktivet om balans mellan arbete och privatliv och direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor. Dessutom har arbetsmarknadens branschöverskridande parter ingått självständiga ramavtal om distansarbete (2002) och digitalisering (2020), som innehåller relevanta bestämmelser som ska genomföras i enlighet med de förfaranden och den praxis som är specifika för varje medlemsstat.

I januari 2021 antog Europaparlamentet en resolution där man uppmanade kommissionen att föreslå lagstiftning om rätten att inte vara uppkopplad. Det skulle göra det möjligt för arbetstagare att koppla bort arbetet och avstå från att delta i arbetsrelaterad elektronisk kommunikation, såsom e-post eller andra former av meddelanden, utanför arbetstid utan att drabbas av negativa konsekvenser.

På medlemsstatsnivå har i augusti 2021 bara sex länder lagstiftat om rätten att inte vara uppkopplad: Belgien, Frankrike, Grekland, Italien, Slovakien och Spanien*. Lagstiftningsinitiativ finns på plats och politiska debatter äger rum i ett antal andra länder. Både nationell lagstiftning och initiativ på EU-nivå betonar den viktiga roll som arbetsmarknadens parter spelar i att forma processerna, och på så sätt säkerställa att arbetstagare kan koppla bort sig utanför avtalad arbetstid samtidigt som hänsyn tas till de praktiska förhållandena inom olika sektorer, yrken och företag.

De viktigaste resultaten

- Trots ett antal domstolsmål där arbetstagare har ifrågasatt arbetsgivarnas krav på att de ska förbli uppkopplade och utföra arbete utanför avtalad arbetstid, så har den ökade användningen av IKT-baserade mobila enheter för arbetsändamål lett till ökad uppkoppling, tillgänglighet och arbetstid, med tillhörande negativa konsekvenser för arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa och välbefinnande. Detta ger upphov till frågan om huruvida den befintliga lagstiftningen fortfarande är ändamålsenlig.

* Ändringar av de grekiska och slovakiska arbetslagarna antogs medan denna rapport höll på att färdigställas, så den lagstiftningen behandlas inte i detalj här.

- Erfarenheterna från länder som har infört rätten att inte vara uppkopplad visar att antalet kollektivavtal som omfattar denna fråga på sektors- och företagsnivå har ökat både under diskussions- och förberedelsefasen av lagstiftningen och efter antagandet av den. En lagstiftningsstrategi som kräver åtgärder från arbetsmarknadens parter skulle därför kunna främja kollektiva avtalsförhandlingar i denna fråga utan att inkräkta på arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanternas förmåga att forma genomförandet av rätten att inte vara uppkopplad.
- En "mjuk" strategi för genomförandet föredras i allmänhet framför en "hård" strategi. Hårda strategier bygger på att man stoppar arbetsrelaterad kommunikation under vissa perioder och tar därför ifrån arbetstagaren möjligheten att besluta om huruvida denne ska låta bli att vara uppkopplad eller inte. Mjuka strategier bygger på att arbetstagare och chefer tar ansvar för att säkerställa att möjligheten att arbeta på distans inte leder till överuppkoppling och tillhörande förlängning av arbetstiden. Viktiga genomförandeåtgärder är bland annat att öka medvetenheten om riskerna med ständig uppkoppling, utbildning och hantering av kommunikation utanför arbetstid (t.ex. genom regelbundna påminnelser om att meddelanden inte kräver något svar utanför arbetstid).
- Endast ett fåtal av de texter som innehåller rätten att inte vara uppkopplad tar uttryckligen upp de potentiella orsakerna till överuppkoppling, såsom arbetsbelastning, brist på utbildning och olämpliga lednings- och arbetsplatsrutiner.
- Den bedömning som gjorts av de arbetsmarknadsparter som har genomfört rätten att inte vara uppkopplad på företagsnivå visar att både arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter anser att genomförandet av rätten att inte vara uppkopplad har bidragit till förändringar i företagskulturen. Det har gjort det möjligt att utöka det flexibla arbetet med IKT och samtidigt bidragit till ett erkännande av att detta inte bör gå hand i hand med en förväntad konstant uppkoppling.
- Brister i bestämmelserna om övervakning och utvärdering innebär att det saknas direkta och objektiva belägg för hur rätten att inte vara uppkopplad påverkar arbetstagarnas hälsa och välbefinnande, balansen mellan arbetsliv och privatliv, jämställdhet och företagens resultat.

Slutsatser

- Bevis avseende distansarbetets inverkan på arbetstiden, balansen mellan arbete och privatliv samt hälsa och välbefinnande tyder på att efterlevnaden av befintlig lagstiftning behöver förbättras. Effekterna av de EU-förordningar som fortfarande håller på att införlivas och genomföras, bland annat när det gäller balans mellan arbetsliv och privatliv och tydliga och förutsägbara arbetsvillkor, och av ramavtalet mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna om digitalisering måste också bedömas för att fastställa om EU:s regelverk är ändamålsenligt eller inte mot bakgrund av den föränderliga arbetsvärlden.
- En strategi som enbart bygger på arbetsmarknadens parters genomförande är beroende av styrkan i traditionerna kring arbetsmarknadsrelationer och arbetsmarknadens parters kapacitet – och den kan inte garanteras i alla länder. Ett sådant tillvägagångssätt bör därför kombineras med ytterligare kapacitetsuppbyggnad. I länder med svagare traditioner kring arbetsmarknadsrelationer och i situationer där det inte går att nå någon överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter, skulle lagstiftningen kunna erbjuda ett "reservalternativ", som säkerställer att miniminormerna uppfylls.
- Stöd på hög nivå och regelbunden förstärkning av budskapet om vikten av rätten att inte vara uppkopplad är avgörande och kan kombineras med utarbetande av nyckeltal kopplade till dess efterlevnad på förvaltnings- och företagsnivå.
- Hanteringen av extra arbetstid utöver den som föreskrivs i lagstiftning, kollektivavtal och enskilda avtal till följd av uppkoppling utanför arbetstid bör skötas i enlighet med relevanta bestämmelser i lagstiftning och kollektivavtal.
- Det är fördelaktigt om avtal och andra texter som behandlar rätten att inte vara uppkopplad uppmärksammar bedömningar av faktorer som kan bidra till det "uppfattade" behovet av ständig uppkoppling. Detta bör omfatta arbetsbelastning, brist på utbildning och arbetsprocesser som kan bidra till överuppkoppling.
- I texter som behandlar rätten att inte vara uppkopplad bör det fastställas indikatorer för övervakning och utvärdering av genomförandet av rätten att inte vara uppkopplad och de bör säkerställa tvåpartsuppföljning och översyn av dess effekter och av det potentiella behovet av revideringar.
- Det krävs mer kvantitativ och kvalitativ forskning – inklusive storskaliga undersökningar för anställda och arbetsgivare – för att bedöma hur rätten att inte vara uppkopplad påverkar arbetstagarnas välbefinnande, hälsa och balans mellan arbetsliv och privatliv samt produktivitet och jämställdhet.

Mer information

Rapporten *Right to disconnect: Exploring company practices* (ej översatt till svenska) finns tillgänglig via http://eurofound.link/ef21049

Forskningsledare: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu